

## Литература

1. *Бэлл Д.* Грядущее постиндустриальное общество // Д. Бэлл. — М. : Academia. 2004. — 940 с.
2. *Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура // М. Кастельс. — М. : ГУ ВШЭ, 2000. — 606 с.
3. *Максаковский В. П.* Географическая картина мира : пособие для вузов. Кн. I: Общая характеристика мира. Глобальные проблемы человечества // В. П. Максаковский. Режим доступа: [http://www.telenir.net/nauchnaja\\_literatura\\_prochee/geograficheskaja\\_kartina\\_mira\\_posobie\\_dlja\\_vuzov\\_kn\\_i\\_obshaja\\_harakteristika\\_mira\\_globalnye\\_problemy\\_chelovechestva/](http://www.telenir.net/nauchnaja_literatura_prochee/geograficheskaja_kartina_mira_posobie_dlja_vuzov_kn_i_obshaja_harakteristika_mira_globalnye_problemy_chelovechestva/) (дата обращения: 13.04.2014).
4. *Тоффлер Э.* Третья Волна // Э. Тоффлер. — Электронная библиотека RoyalLib. Режим доступа: [http://royallib.ru/read/toffler\\_elvin/tretya\\_volna.html#0](http://royallib.ru/read/toffler_elvin/tretya_volna.html#0) (дата обращения: 14.04.2014).

**К. А. Захарова, Д. А. Коробицына**

*Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург*

Научный руководитель: С. Н. Костина, к. соц. н., доцент

## **Проблемы формирования кадрового потенциала государственной и муниципальной службы в современных условиях**

Важным условием успешного решения стоящих перед обществом задач и укрепления российской государственности выступает совершенствование системы управления, государственной и муниципальной службы. Именно органы власти и управления, персонал государственной и муниципальной службы могут непосредственным образом воздействовать на развитие происходящих в стране реформ, обеспечивать реализацию решений, направленных на модернизацию жизни российского общества.

Качество человеческого ресурса в органах государственной и муниципальной власти оказывают влияние не только состояние

управленческой системы государства, но и результативность функционирования госаппарата страны, что, определяет эффективность функционирования всех секторов экономики и социальной сферы.

Современным гражданским обществом к государственной службе предъявляются значительно возросшие требования. Однако оценка профессиональной служебной деятельности государственных служащих еще слабо увязана с тем, насколько качественно оказываются в государственном органе государственные услуги гражданам и организациям. Механизмы в работе с кадрами должны по максимуму содействовать формированию управленческих кадров нового типа — без этого они не могут быть признаны политически и социально достаточными.

Возникает необходимость выделения работы по развитию человеческих ресурсов как особой самостоятельной функции управления государственной службой. Цель этой работы состоит в достижении признания того факта, что именно развитие персонала является важнейшей и определяющей составляющей процесса оказания государственных услуг.

В условиях административной и муниципальной реформы изменения в кадровой политике, работе с персоналом должны привести к созданию работников нового типа. Развитие персонала начинает играть все более важную роль в достижении государственной и муниципальной службой своих стратегических целей, таким образом, требуются постоянные изменения в моделях поведения персонала. В интересах, как организации, так и персонала должны предприниматься последовательные усилия, противодействующие, как «моральному», так и «физическому износу» рабочей силы — ее устареванию. Соответственно без постоянного обновления кадровой политики трудно рассчитывать на успех реформирования общества и экономики.

Обеспечение постоянного соответствия уровня профессиональной компетенции персонала государственной и муниципальной службы требованиям развития экономики и социальной сферы для наиболее эффективного достижения принимаемых целей возможно при активном внимании к таким факторам как, выделяемых Д. С. Саралиновой, как:

- ясное целевое определение и четкое программирование всех сторон деятельности на всех уровнях управления;
- постоянное накопление профессиональной компетентности;
- регулярная обратная связь, оценка деятельности;
- формирование эффективной системы мотивации для работников государственной службы;
- поощрение обновления знаний.

Использование вышеуказанных факторов, по мнению Г. В. Атаманчук, возможно через реализацию соответствующего альтернативного подхода к развитию персонала. [2, с. 35–36].

Первый подход — это внешний найм или количественное развитие персонала. Следствием смещения акцента в кадровой работе на внешние источники найма является, во-первых, ослабление роли такого принципа найма как устойчивость отношений занятости; во-вторых, возрастание значения отношений с группами работодателей, которые в большей мере выходят за рамки традиционного нормативного регулирования.

Второй подход, развитие карьеры — это очевидный способ использования возрастающих способностей персонала. Сотрудники проходят ряд все более ответственных постов, тем самым развивая свои способности и, в итоге, оказываются на самом высоком для себя посту. Удовлетворяя, таким образом, стремление к статусу организации, власти, деньгам, с одной стороны, и потребность организации в способных работниках в управленческих звеньях — с другой.

Третий подход — это обучение и повышение квалификации. В основе принятия решения организации о необходимости затрачивать средства на обучения лежит, во-первых, осознание того факта, что обучение может оказать значительный эффект на процесс оказания государственных и муниципальных услуг; во-вторых, вера в ускоренные темпы изменения условий этой деятельности, включая технологические.

Четвертый подход, подход развития совместной деятельности. Командная организация труда — это синтез преимуществ малого бизнеса с программно-целевым управлением в рамках государственной службы, подход развития совместной деятельности.

Последний подход — саморазвитие, или непрерывное развитие способностей сотрудника. Оно основано на анализе его нужд в контексте самооценки на фоне структуры основных способностей.

Важное место в саморазвитии занимает профессиональная ориентация. Последняя выступает как общая идеология непрерывного развития сотрудника на основе его способностей, призванная постоянно готовить сотрудника к меняющимся условиям жизни и профессиональной деятельности. Развитие персонала требует выявления потенциальных возможностей личности делать больше и лучше, чем требуется для выполнения текущей работы, а также нахождения путей реализации этих возможностей.

Процессы кадровой работы в системе государственного и муниципального управления должны строиться на основе целостности и системности управляющего воздействия.

Формирование и развитие кадрового потенциала государственной и муниципальной службы — процесс систематический. Каждая программа развития человеческих ресурсов государственной и муниципальной службы должна быть ориентирована на улучшение конкретных показателей деятельности органов управления государственного и муниципального уровня.

Целесообразно проводить дифференцированный отбор слушателей для подготовки по различным программам с учетом требований к занимаемой должности и возможностям карьерного продвижения.

Как отмечает А. А. Мизинцева: «Современным законодательством определены новые подходы к формированию кадрового состава государственной гражданской службы, обозначены основные требования к персоналу муниципальной службы. На федеральном уровне сформирована концепция государственной кадровой политики, которая понимается как общенациональная стратегия развития кадрового потенциала. Деятельность, которой занимаются государственные служащие, является интеллектуальной, ответственной, компетентной и высокопрофессиональной и базируется на государственной правовой основе. Каждая из этих составляющих общих требований, предъявляемых к госслужащим, обуславливает необходимость соответствующей подготовки, что связано с высокой значимостью их деятельности. При этом необходимо учитывать такие факторы, как гражданский, профессиональный и политический уровень компетентности. Также

важно всестороннее развитие личности служащего — на основе знаний права и экономики, логики и философии, этики, психологии и т. д.» [4, с. 31–34].

Роль государства состоит в выработке теоретических основ, направленных на совершенствование кадровых процедур, механизмов и технологий в области государственной и муниципальной службы. Цель при этом должна быть следующая: обеспечить максимальное приращение кадрового потенциала государственной службы и рационально им распорядиться в интересах динамичного развития общества.

На профессиональную подготовку государственных служащих тратятся бюджетные средства. Эти выгодные вложения в подготовку кадров должны оправдывать себя, тем самым не менее важным является эффективность применения полученных знаний. Добиться эффективности профессиональной подготовки государственных служащих возможно лишь при определении принципов и приоритетов кадровой политики и умелого управления кадровым потенциалом государственной службы.

Недостаточно высокий научно-профессиональный уровень многих работников государственного аппарата, ориентированных в большей степени не на общественные, а на личные, семейные, групповые, клановые цели и интересы обуславливает невысокое качество всей системы государственного и муниципального управления.

Профессиональная конкурентоспособность означает борьбу, состоятельность в динамическом процессе профессионального становления работника. Эта динамика включает такие важные элементы, как склонность к профессии управленца, профессиональную позицию, адаптацию к профессиональной деятельности, ее реализацию, профессионализм работника, профессионализацию как устойчивое воспроизводство и культивирование высшей степени профессионализма, добровольную коллективную ответственность за участие в принятии и реализации управленческих решений.

Для того, чтобы идти вперед, необходимо дать руководителям государственной и муниципальной службы знания о возможностях повышения ценности человеческого капитала в своем подразделении, организации, сформировать у них навыки эффективного сотрудничества с менеджерами по персоналу в области развития персонала.

Поэтому современный руководитель в органах власти и управления должен представлять собой личность с ценностными ориентирами, ощущениями, эмоциями, направленными на увеличение позитивных, стимулирующих деятельность работника ценностей, прирост полезности, доступности услуг, имиджа, доверия граждан власти, удовлетворения управленческим трудом и т. д. Именно новый тип руководителя формирует в системе управления конкуренцию в виде борьбы и состязательности за качество, прироста влияния управленцев на удовлетворение потребностей клиентов, выбора оптимальных альтернатив в решении проблем.

Для успешного решения вопроса формирования нового поколения профессионально пригодных кадров для государственно-муниципального управления необходимо последовательное и глубокое изучение всех стадий, составляющих процесс становления кадрового резерва для замещения должностей руководящего и оперативного состава. В связи с чем, особое место должно занимать формирование кадровой политики, базирующейся на общих закономерностях развития человека общества и государства и, в то же время, учитывающей специфику такой сферы социального управления, какой выступает государственное и муниципальное управление. Речь идет о таких ее принципах и механизмах, которые формируют качество самого государства, его человеческую составляющую.

### Литература

1. *Ременюк А. С.* Дипломная работа «Управление кадровым потенциалом региона».
2. *Атаманчук Г. В.* Обеспечение рациональности государственного управления. М., 2002. С. 35–36.
3. *Саралинова Д. С.* Проблемы формирования кадрового потенциала государственной и муниципальной службы в современных условиях / Д. С. Саралинова // Актуальные вопросы экономики и управления : материалы междунар. науч. конф. (г. Москва, апрель 2011 г.). Т. II. М. : РИОР, 2011. С. 65–68.
4. *Мизинцева А. А.* Особенности кадровой политики в сфере государственного управления финансами // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд : материалы III Международной конференции: в 2-х частях. Ч. 1. / под общ. ред. С. С. Чернова. Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2010. 255 с.